

Das Verhältnis junger und älterer Werktätiger zur Arbeit: ein Exkurs zum Thema Altersbesonderheiten

Thiele, Gisela

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Thiele, G. (1988). *Das Verhältnis junger und älterer Werktätiger zur Arbeit: ein Exkurs zum Thema Altersbesonderheiten*. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-402724>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



F o r s c h u n g s b e r i c h t

Das Verhältnis junger und älterer Werktätiger
zur Arbeit - ein Exkurs zum Thema Altersbeson-
derheiten

Bearbeiter: Dr. Gisela Thiele
Abteilung Arbeiterjugend

Leipzig, Dezember 1988

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
1. Einleitung zu Altersbesonderheiten	3
2. Populationsbeschreibung der dem Forschungs- bericht zugrunde liegenden Studie	9
3. Lebensziele und Wertorientierungen von jungen und älteren Werktätigen	13
4. Die Einstellung von jung und alt zur Arbeit	21
5. Gesellschaftliche Aktivitäten und Alters- besonderheiten	34
6. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen für die Arbeit mit der Jugend	42

1. Einleitung zu Altersbesonderheiten

Die Frage nach den Jugendbesonderheiten, nach dem Spezifischen im Verhalten und in der Persönlichkeitsentwicklung der Jugend, wird oft gestellt und dient forschungstheoretischen Bemühungen.

Ihrer richtigen Beantwortung und dem exakten Nachweis von Jugendbesonderheiten kommt für die Jugendpolitik, für die Arbeit mit der Jugend, große Bedeutung zu.

Jugendspezifische Besonderheiten sind Denk- und Verhaltensweisen, die bei Vierzehn- bis Fünfundzwanzigjährigen gehäuft auftreten, die sich von denen der ca. ab Sechszwanzigjährigen und Älteren unterscheiden, die aus den spezifischen Bedingungen und Anforderungen ihrer sozialen Lebenssituation resultieren. Demzufolge verlangen Aussagen über psychische Verhaltensbesonderheiten der Jugend eine hohe Abstraktionsstufe. Abstrahiert werden muß von den Unterschieden zwischen den sozialstrukturellen Gruppen und Schichten unserer Jugend ebenso wie von der interindividuellen Differenziertheit zwischen den einzelnen Jugendlichen.

Aus diesen Gründen wird sich der folgende Forschungsbericht Fragen des Verhältnisses jüngerer und älterer Werktätiger zu ihrer Tätigkeit widmen, ohne dabei auf klassen- bzw. schichtspezifische Probleme oder auch Qualifikationsunterschiede einzugehen. Es geht hierbei um einen Beitrag zur besseren Klärung von Jugendspezifischem gegenüber Besonderheiten der älteren Werktätigen.

Jugendbesonderheiten, wie sie in diesem Bericht charakterisiert werden sollen, sind gesellschaftlich determinierte Erscheinungen, die sich aus den spezifischen gesellschaftlichen Existenzbedingungen der Jugend ergeben. Auf den einzelnen Jugendlichen bezogen, sind sie Produkt der aktiven Auseinandersetzung, der Tätigkeit des jungen Menschen unter den Bedingungen seiner gesellschaftlichen Umwelt. Insofern stellen Jugendbesonderheiten auch nicht einfach Altersbesonderheiten dar.¹ Jugendbesonderheiten resultieren nicht primär

1 Vgl. dazu W. Friedrich/W. Gerth "Jugend konkret", Berlin 1984, S. 281

aus biologischen Wachstumsprozessen und können daher nicht einfach in Abhängigkeit vom kalendarischen Alter der Heranwachsenden betrachtet werden. Wenn im Forschungsbericht auch von "jugendspezifischem Verhalten", von "Jugendbesonderheiten" oder von "jugendtypischen Persönlichkeitsmerkmalen" gesprochen wird, so handelt es sich nicht nur etwa um Persönlichkeitsdispositionen, die nur und ausschließlich bei jungen Leuten, also nach unserer Auffassung im Altersbereich von 14 bis 25 Jahren, auftreten. "Jugendbesonderheiten" etc. können immer nur bedeuten, daß diese Merkmale bei Jugendlichen überdurchschnittlich repräsentiert sind, also häufiger oder intensiver als in anderen Altersabschnitten oder Teilpopulationen der Bevölkerung ausgeprägt sind. Ebenso ist zu beachten, daß solche Merkmale niemals bei allen Vertretern der Jugend, d. h. der Jugend an sich auftreten, sondern stets nur bei einem bestimmten Teil mehr oder minder entwickelt sind.

Aus allen diesen Gründen ist das chronologische Alter an sich nicht wichtig, sondern es dient nur als Vermittler, weil es Bezugsbasis eines bestimmten Entwicklungsstandes der Persönlichkeit, seiner gesellschaftlichen Stellung ist.

"In diesem Sinne ist der Faktor Lebensalter ... die Summation verschiedenartiger Einflüsse des Wachstums, der allgemeinsomatischen, geschlechtlichen und neuropsychischen Reifung und anderer Erscheinungen der organischen Entwicklung, die unter den Bedingungen der Erziehung mit der kulturellen Entwicklung ... konvergiert."²

Dennoch gibt es zahlreiche und beobachtbare Zusammenhänge zwischen den Altersstufen und der Entwicklung bestimmter Fähigkeiten, Kenntnisse, Wertvorstellungen und Erfahrungspotentiale. Diese zeigen sich besonders deutlich in einigen Entwicklungsphasen, insbesondere im Kindes- und Jugendalter. Mit zunehmendem Alter sind die Heranwachsenden leistungsfähiger, sie erkennen und lösen Aufgaben und Probleme besser als jüngere. Diese Zusammenhänge werden besonders deutlich im Ver-

² Vgl. Ananjew, B. G.: Der Mensch als Gegenstand der Erkenntnis, Berlin 1974, S. 112

gleich zwischen Jugendlichen und "reifen" Erwachsenen hinsichtlich bestimmter Denk- und Verhaltensweisen, auch Einstellungen sowie Lebenszielen, so daß sie auch in unseren Ergebnissen Bestätigung finden.

Deshalb sollen nochmals verschiedene Ursachen für diese Erscheinungen skizziert werden.

1. Ältere Werktätige besitzen nicht nur einen größeren Umfang an Kenntnissen, sondern ebenfalls eine andere Struktur und ein höheres Niveau ihres Kenntnissystems. Kenntnisse und Fähigkeiten beziehen sich auf speziellere Bereiche, sind tiefer begründet und systematischer geordnet. Sie werden in größeren und komplexeren Zusammenhängen gesehen sowie auf praktische Probleme besser angewandt. Davon ausgehend erhöht sich insbesondere das intellektuelle Niveau kontinuierlich mit dem Lebensalter, ohne daß diese höheren Fähigkeiten und Kenntnisse gesetzmäßig mit dem Erreichen eines bestimmten kalendarischen Alters auftreten müssen.

"Die Entwicklung des Leistungsverhaltens ist gesellschaftlich determiniert. Ein bestimmter Reifegrad des Organismus (besonders des ZNS) ist zwar notwendige Voraussetzung der Entwicklung des Leistungsverhaltens, determiniert jedoch nicht Inhalt und Niveau des Leistens."³ Das Leistungsverhalten, Kenntnisse und Fähigkeiten müssen erlernt bzw. angeeignet werden, und zwar in aktiver Kommunikation mit der gesellschaftlichen Umwelt. Sie sind vorrangig das Ergebnis der aktiven Tätigkeit des Individuums, seiner Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Bedingungen und Prozessen. Demzufolge sind beobachtbare Zusammenhänge zwischen dem Lebensalter und bestimmten leistungsmäßigen Parametern primär gesellschaftlich vermittelt. Sie existieren nur unter den Bedingungen konkret-historischer gesellschaftlicher Bedingungen.

2. Das, was jüngere und ältere Werktätige wissen und können, hängt vom gesamten Bildungsprofil der Gesellschaft ab. Es reicht von bestimmten Erziehungs- und Bildungseinflüssen bereits im Krippen- und Kindergartenalter, über die Schule, die Berufsausbildung bis hin zur Weiterbildung, Erwachsenenqualifizierung etc. Spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten,

³ Vgl. W. Friedrich/W. Gerth a.a.O., S. 261

die sich aus der praktischen Tätigkeit, der beruflichen Arbeit ergeben, determinieren ein höheres intellektuelles Niveau von Erwachsenen. Ebenso sind die informellen Möglichkeiten, der Zugang und das Niveau der Massenmedien sowie die geistig-kulturelle Aktivität auch im Freizeitbereich wichtige Faktoren, die auf die intellektuelle Leistungsfähigkeit einen größeren Einfluß ausüben als biologische Besonderheiten des Alters.

3. Die allgemeinen sozial-kulturellen Bedingungen, vor allem die auf dem Weg informeller Kommunikationen erworbenen Erfahrungen üben einen entscheidenden Einfluß auf intellektuelle Fähig- und Fertigkeiten, ebenso auf soziale Verhaltensweisen und Umgangsformen aus. So werden mit zunehmendem Alter gründlicher und intensiver bestimmte Erfolgs- und Mißerfolgserlebnisse bilanziert und einer speziellen Wertung unterzogen. Aus dieser internen Bilanzierung ergeben sich bestimmte Erfahrungen und Erkenntnisse, die in ähnlich gelagerten Situationen oder bei verschiedenen Zielalternativen durch den älteren Werktätigen gesammelt und angewandt werden.

4. Nicht zu verkennen ist, und das weisen verschiedene Studien, auch Ergebnisse des folgenden Forschungsberichtes nach, daß Ältere gegenüber Jüngeren im Durchschnitt ein vielseitigeres, reicheres, differenzierteres und stabileres sowie stärker an den gesellschaftlichen Normen und Werten orientiertes Sozialverhalten aufweisen. Gesellschaftliche Werte und Normen sowie gesellschaftliche Handlungsorientierungen können von älteren Werktätigen sowohl besser erkannt als auch daraus folgernd besser akzeptiert und befolgt werden.

"Das ist Resultat eines komplizierten Lernprozesses, in dem sich die inneren Dispositionen des Sozialverhaltens (die Einstellungen, Wertorientierungen, Gewohnheiten der Persönlichkeit) ständig weiterentwickeln, stabilisieren und somit handlungswirksamer werden."⁴

Dieses mehr an den gesellschaftlichen Werten orientierte Verhalten Älterer existiert in den unterschiedlichsten Verhaltensbereichen, beispielsweise auf dem Gebiet moralischer,

⁴ Vgl. dazu W. Friedrich "Jugend und Jugendforschung", Berlin 1976, S. 53

weltanschaulich-ideologischer, ästhetischer Einstellungen, aber auch in der gesamten interpersonalen Kommunikation.

Folgende Gründe können für dieses höhere gesellschaftliche Normverhalten älterer Werktätiger genannt werden, die bei der Interpretation der Daten des vorliegenden Materials unbedingt berücksichtigt werden müssen:

- Ältere Werktätige sind im Vergleich zu jüngeren besser fähig, ihr Sozialverhalten kognitiv zu begründen. Resultierend an der wachsenden Kenntnis- und Fähigkeitsbasis, die durch Formen beruflicher Aus- und Weiterbildung weiter gefördert wird.
- Mit zunehmendem Alter werden die inneren Dispositionen zum im Alltag praktizierten Verhalten immer enger, d. h. sie werden weniger von situativen, aktuellen Bedingungen und Faktoren beeinflußt oder gar abhängig gemacht.
- Ältere sind im Vergleich zu Jüngeren weitaus besser in der Lage, ihr Verhalten bewußt zu steuern. Deshalb bestimmt gerade diese Fähigkeit die immer größere Übereinstimmung von Einstellungen und Realverhalten, die sich deutlich im Nachweis spezieller Korrelationen zeigt.
- Andererseits, und auch das ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen, kann gerade die Fähigkeit der mit zunehmendem Alter bewußteren Verhaltenssteuerung, zum Vortäuschen bestimmter Einstellungen und Wertorientierungen führen. Demzufolge ist nicht von vornherein ausschließbar, daß ältere Werktätige, insbesondere die mit höherem Bildungsniveau, unsere Fragen entsprechend den gewünschten bzw. normierten Vorstellungen beantworten.
- Wichtig zu erwähnen ist des weiteren, daß zwischen den unterschiedlichen Wertorientierungen, Verhaltens- und Denkweisen sowie den Einstellungen weniger Widersprüche bei Älteren auftreten. Das gesamte Sozialverhalten erscheint und ist auch tatsächlich zunehmend integrierter und kann demzufolge besser abgeschätzt werden.

Zusammenfassend sei nochmals hervorgehoben, alle die erwähnten Zusammenhänge sind das Produkt der vorgefundenen gesellschaftlichen Existenzbedingungen, die natürlich auch durch bestimmte biologische und genetische Dispositionen bedingt sind, ohne ihnen das Primat zu bescheinigen. Die Ontogenese des Menschen ist ein komplizierter und komplexer dynamischer Entwicklungsprozeß, ein dialektischer Prozeß der Wechselwirkung spezifischer sozialer und biologisch endogener Faktoren.

"Der Mensch macht mit dem Alterwerden unumkehrbare psychologische Wandlungen durch, die sich auf seine persönlichen Fähigkeiten ausprägen ... Die konkreten Funktionen einzelner Altersstufen sind von der sozial-ökonomischen Struktur der Gesellschaft abgeleitet, ebenso wie die den Altersstufen entsprechenden Sozialmechanismen."⁵

Des weiteren sei hervorgehoben, daß die interindividuelle Differenziertheit in allen Altersphasen sehr groß ist, sie sind im Durchschnitt stärker ausgeprägt als die zwischen verschiedenen, auch durch mehrere Jahre getrennten Altersstufen. Diese Differenzierungen ergeben sich vor allem aus den familiären Bedingungen der Herkunftsfamilie, dem Bildungsniveau, der gesellschaftlichen Aktivität und Kommunikationsbasis aber auch aus dem Geschlecht, auch sie sind gesellschaftlich determiniert.

"Alter werden heißt, selbst ein neues Geschäft antreten; alle Verhältnisse verändern sich, und man muß entweder zu handeln ganz aufhören oder mit Wollen und Bewußtsein das neue Rollenfach übernehmen." Goethe

2. Populationsbeschreibung der dem Forschungsbericht zugrunde liegenden Studie

Vorliegender Forschungsbericht als Nachweis bestimmter Jugendbesonderheiten im Verhältnis zur Arbeit, gründet sich auf die Studie "Frieden 1987", einer soziologischen Untersuchung des Zentralinstituts für Jugendforschung in Zusammenarbeit mit der Martin-Luther-Universität Halle und der Akademie der Wissenschaften, Institut für Soziologie und Sozialpolitik.

Einbezogen waren 1900 Jugendliche und ältere Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz aus den Bezirken Frankfurt/O. und Halle.

53 Prozent der Befragten sind im Altersbereich von 16 bis 30 Jahren, 47 Prozent von 31 bis 70 Jahren.

Tab. 1: Altersgruppen, Angaben in Prozent

Soziale Gruppe	16/17 Jahre	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
Arbeiter	0	33	23	23	14	7
Angestellte	0	28	12	28	23	9
Intelligenz	0	13	25	32	24	6
Lehrlinge	74	26	0	0	0	0
gesamt	6	27	20	24	17	6

Infolge dieser Altersverteilung können vergleichbare Untergruppen gebildet werden.

Tab. 2: Tätigkeitsstruktur, Angaben in Prozent

Alter	Produktionsarbeiter	Angestellter ohne Ltgs-funkt.	Mitarb. ing.-techn. Personal	Leiter	Lehrling
16-17 Jahre	1	0	0	0	99
18-25 Jahre	64	14	12	1	1
26-30 Jahre	57	8	25	17	0
31-40 Jahre	43	15	25	17	0
41-50 Jahre	39	15	21	25	0
über 50 Jahre	47	18	15	20	0
gesamt	44	12	17	11	8

Produktionsarbeiter, die spezifische Denk- und Verhaltensweisen, auch andere Wertvorstellungen aufweisen, sind überrepräsentativ in diese Studie einbezogen. Alle anderen Tätigkeitsbereiche sind anteilmäßig in etwa gleichen Relationen vertreten.

Tab. 3: Qualifikationsstruktur - Schulabschluß

	8.Klasse	10.Klasse	12.Klasse
16-17 Jahre	9	91	0
18-25 Jahre	6	83	11
26-30 Jahre	7	71	22
31-40 Jahre	16	56	28
41-50 Jahre	50	38	12
über 50 Jahre	70	20	10
-----	-----	-----	-----
gesamt	20	63	17

Auffällig sind die historischen Erscheinungen unterschiedlicher Bildungspolitik vor 1945 und danach. Mit zunehmendem Alter, verstärkt bis zum 40. Lebensjahr, nimmt der Anteil der 12-Klassen-Abgänger kontinuierlich zu. Besonders deutlich wird das Qualifikationsniveau der über 40jährigen, die zu 50 Prozent nur über einen 8-Klassenabschluß verfügen.⁶

Die im vorliegenden Forschungsbericht gebildeten Altersgruppen, die als Datenbasis für die Herausarbeitung von Unterschieden zu den Denk- und Verhaltensweisen von jüngeren und älteren Werktätigen dienen, können wie folgt näher charakterisiert werden:

1. 18- bis 25jährige

- ca. 60 % Arbeiter

10 % Lehrlinge

30 % Angestellte und ingenieur-technisches Personal

6 Eine ausführliche Populationsbeschreibung findet sich im Forschungsbericht:

G. Roski: Zum Friedensengagement junger Werktätiger

- 94 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
- 6 % " " 8. Klasse
- 75 % Facharbeiterabschluß
- 14 % Mitglieder der SED

2. 26- bis 30jährige

- dabei 50 % Arbeiter
 - 22 % ingenieur-technisches Personal
 - 10 % Leiter
- 93 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
 - 7 % " " 8. Klasse
- Zwei Drittel haben Facharbeiterqualifikation
 - 15 % Fach- und Hochschulabsolventen
- 19 % Mitglieder der SED

3. 31- bis 40jährige

- 40 % Arbeiter
 - 20 % ingenieur-technisches Personal
 - 15 % Angestellte
 - 15 % Leiter
- 94 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
 - 16 % " " 8. Klasse
- 60 % Facharbeiter- oder Meisterabschluß
 - 35 % Fach- und Hochschulabsolventen
- 21 % Mitglieder der SED

4. 41- bis 50jährige

- Soziale Zugehörigkeit wie bei den 31- bis 40jährigen
- 50 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
 - 50 % " " 8. Klasse
- 60 % Facharbeiter- oder Meisterabschluß
 - 30 % Fach- und Hochschulabsolventen
- 20 % Mitglieder der SED

5. über 50jährige

- 40 % Arbeiter
 - 15 % Angestellte
 - 15 % ingenieur-technisches Personal
 - 15 % Leiter

- 30 % Abschluß der 10. oder 12. Klasse
- 70 % " " 8. Klasse
- Zwei Drittel Facharbeiter- oder Meisterabschluß
- um 25 % Fach- und Hochschulabsolventen
- 23 % Mitglieder der SED

Die durchschnittliche Anzahl, die auf die im Forschungsbericht enthaltenen Fragen geantwortet haben, beträgt:

1. Altersgruppe	317
2. "	280
3. "	418
4. "	311
5. "	151 Probanden.

Damit sind die Altersgruppen sowohl hinsichtlich ihrer sozialen Zusammensetzung und Qualifikation, als auch der einbezogenen Personen, vergleichbar. Es sei noch darauf verwiesen, daß an einigen Stellen des Forschungsberichtes auf Ergebnisse einer multiplen Varianzanalyse der Studie "Das Leistungsverhalten junger Leiter und objektive sowie subjektive Bedingungen der Leitungstätigkeit" hingewiesen wird.⁷ Sie bezieht sich auf 650 Leiter der sozialistischen Wirtschaftspraxis verschiedener Leitungsebenen, vom Jugendbrigadier bis zum Betriebsdirektor.

⁷ Eine ausführliche Darstellung der Studie ist im Forschungsbericht: G. Thiele "Tätigkeitsprofil und Leistungsverhalten sozialistischer Leiter", ZIJ 18/1988, zu finden.

3. Lebensziele und Wertorientierungen von jüngeren und älteren Werktätigen

Jede Persönlichkeit ist durch ein System von Wertorientierungen gekennzeichnet, das ihr eigentliches, bestimmendes Merkmal darstellt. Es wird darunter die grundsätzliche und relativ dauerhafte Orientierung des einzelnen Menschen an den Normen und Werten der Gesellschaft verstanden.

Die Werte existieren objektiv als Gegenstände und materielle Verhältnisse und Bedingungen in Natur und Gesellschaft zur Sicherung und Entwicklung des gesellschaftlichen und individuellen Lebens. Sie sind gewissermaßen Soll-Ansprüche und widerspiegeln, was unter den jeweiligen gesellschaftlichen (Produktions-)Verhältnissen wertvoll ist und lenken bewußt das Denken und Handeln der Mitglieder der Gesellschaft auf die Verwirklichung gesellschaftlicher Interessen und Ziele. Damit sind die gesellschaftlichen Werte zugleich historischen Wandlungen unterworfen, verändern sich mit gesellschaftlichen Entwicklungsvorgängen und werden von den einzelnen Individuen in verschiedenen Entwicklungsstadien und in Abhängigkeit vom Alter unterschiedlich verinnerlicht.

Die Wertorientierungen der Menschen sind das individuelle Korrelat, die subjektive, bewußtseinsmäßige Widerspiegelung der gesellschaftlichen Werte. Sie entstehen durch lebenslange Aneignung der gesellschaftlichen Bedingungen und Werte, durch Lern- und Erfahrungszusammenhänge, die im Kindes- und Jugendalter besonders intensiv verlaufen. Die Wertorientierungen gehören zum Grundbestand der Persönlichkeit, sie bilden ihren motivationalen Kernbereich, bestimmen wesentlich und übergreifend das Verhalten von "innen her".

Die Herausbildung von Wertorientierungen geschieht in der Regel nicht spontan, sondern ist das Resultat der Tätigkeit der Werktätigen, ihrer Erfahrungen aus der beruflichen Tätigkeit und weiteren politischen, fachlichen und sozialen Aktivitäten im Betrieb und im gesellschaftlichen Alltag.

Dieser Zusammenhang verweist andererseits auf die Notwendigkeit, für die berufliche Tätigkeit und gesellschaftliche Aktivität der Werktätigen im Betrieb entsprechende Bedingungen zu gestalten, damit sie die Werte der Gesellschaft als per-

sönlich bedeutsam "erleben" können. Das gilt insbesondere für die jüngeren Werktätigen, die ihre Wertvorstellungen mit denen der Gesellschaft in Einklang bringen, sie erst präzisieren und vertiefen müssen.

Die folgende Übersicht verdeutlicht die Altersunterschiede in den Wertorientierungen und Lebenszielstellungen.

Tab. 4: Lebensziele und Wertorientierungen von Werktätigen, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das ist für mein Leben sehr wichtig/wichtig, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Lebensziele	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
Liebe und Familien- glück	98	99	100	100	96
gesundheitliches Wohlergehen	100	98	99	99	99
offen und ehrlich seine Meinung vertreten	94	97	96	99	99
diszipliniert und zu- verlässig sein	91	93	97	99	100
im Beruf etwas leisten	92	97	98	100	98
vielseitiges und ab- wechslungsreiches Leben führen	94	92	87	83	80
Beitrag für Friedens- sicherung leisten	81	84	85	87	89
sich für andere Men- schen einsetzen	82	84	85	88	90
lernen, sich ständig weiterbilden	78	78	83	85	88
schöpferisch sein, etwas Neues schaffen	69	78	80	85	92
Arbeit haben, bei der man viel verdient	81	80	75	77	68
beruflich weiterkommen	83	77	73	77	75
aktive Teilnahme am gesellschaftl. Leben	64	61	71	71	80
aktiven Beitrag für d. Entwickl. d. Gesell- schaft leisten	58	68	76	81	89
risikobereit sein	54	56	66	77	81
ohne Anstrengungen an- genehmes Leben führen	39	24	18	21	16

Ein erster Überblick zeigt, daß die ersten fünf nach der Häufigkeit genannten Wertorientierungen in außerordentlich ausgewogener Weise die wichtigsten Werte des persönlichen Lebens der Werktätigen widerspiegeln:

- . Liebe und Familienglück
- . gesundheitliches Wohlergehen
- . offen und ehrlich die Meinung vertreten
- . diszipliniert und zuverlässig sein und
- . im Beruf etwas leisten

Für 91 bis 100 Prozent Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz sind diese Orientierungen für ihr Leben sehr wichtig und wichtig. Die Konzentration dieser Wertorientierungen ist nicht zufällig. Vergleiche zeigen, daß sie untereinander in engem Zusammenhang stehen, sich gegenseitig bedingen. (Die Korrelationskoeffizienten "r" nehmen Werte zwischen 0,25 und 0,61 ein.) Der Wert, ein glückliches Familienleben zu führen und eine erfüllte Partnerschaft zu haben, wird bei fast allen unseren Studien an erster Stelle bei den Wertorientierungen genannt. Sie nehmen eine zentrale Stellung in den Lebenszielen ein, sind sie doch eine wichtige Voraussetzung für ein erfülltes Berufsleben.

Ein vielseitiges und abwechslungsreiches Leben zu führen, ist insbesondere für Jugendliche ein bedeutsames Lebensziel.

92 Prozent der 18- bis 30jährigen bewerten ein solches Leben für sie persönlich als wichtig, davon über 50 Prozent als sehr wichtig. Bei den älteren Werktätigen, insbesondere den über 50jährigen, sehen das nur noch 80 Prozent so, davon wählen 32 Prozent die höchste Antwortposition (das ist für mein Leben sehr wichtig). Hierbei zeigt sich deutlich eine Jugendbesonderheit: Jugendliche sind durch ein starkes Aktivitätsbedürfnis gekennzeichnet, sind mobiler und flexibler in ihrer Lebensgestaltung. Junge Leute sind im allgemeinen sehr kontaktfreudig, indem sie relativ schnell soziale Kontakte zu anderen Jugendlichen eingehen und diese intensiv in Freundschaftsgruppen, informellen Freizeittreffs, im Kollegen- oder Bekanntenkreis pflegen. Diese vielfältigen sozialen Kommunikationsbeziehungen haben eine große Bedeutung für die Lebensgestaltung und Persönlichkeitsentwicklung der Jugend. Diese

Kommunikationsgruppen kommen dem Anspruch der Jugendlichen, ein vielseitiges und abwechslungsreiches Leben zu führen, am nächsten und geben ihnen die Möglichkeit, sich zu engagieren und auszuprobieren. Daß die Bedeutung sozialer Beziehungen zugenommen hat, das Streben nach vielfältigen inhaltsreichen und sinnerfüllten sozialen Kontakten, wird auch in der Studentenintervallstudie "SIS" bestätigt. Diese Bedeutungszunahme bei jungen Leuten bezieht sich nicht nur auf die Familienbeziehungen, sondern ebenso auf den Freundeskreis in der Freizeit und die Atmosphäre im Arbeitskollektiv.⁸

Ältere Werktätige sind in ihrer ganzen Lebensgestaltung mehr auf den Familien- oder Bekanntenkreis bezogen und pflegen meist nicht so intensive Kommunikationsbeziehungen.

Die Lebensziele

- einen Beitrag für die Friedenssicherung leisten
- sich für andere Menschen einsetzen und
- lernen, sich ständig weiterbilden

sind nach der Häufigkeit auf dem 7. bis 9. Rangplatz zu finden. Deren Bedeutung nimmt mit höherem Lebensalter zu. Die Antwortposition - das ist für mein Leben sehr wichtig - wird von Älteren viel häufiger gewählt als von den Jugendlichen. Während einen Friedensbeitrag zu leisten für die 18- bis 25jährigen nur zu 29 Prozent ein sehr wichtiges Lebensziel ist, geben das bei den über 50jährigen 64 Prozent an. In etwa gleichen Relationen bewegt sich die Zustimmung bezüglich des Einsatzes für andere Menschen. Beide Lebensziele werden von jungen Leuten mit höherem Optimismus bewertet, insbesondere darin begründet, daß im jugendlichen Elan geringere Gefahren gesehen werden. Jugendliche machen sich darüber weniger Gedanken, können vieles in ihrer komplexen Wirkung nicht im Detail übersehen.

Das Bedürfnis nach schöpferischer Tätigkeit, nach Neuem zu schaffen, wird von 69 Prozent der Jugendlichen als wichtiges Lebensziel bewertet, aber von 92 Prozent der älteren Werktätigen. Die Interpretation dieser Daten ist schwierig, ver-

⁸ Vgl. hierzu L. Kasek: Entwicklung von Tätigkeitszielen bei Hochschulkadern, In: Informationen zur soziologischen Forschung 2/1988, S. 34 ff.

weist aber auf die Relativierung bestimmter Lebensziele, indem anderen Motiven der Arbeit, beispielsweise viel Geld zu verdienen, mehr Bedeutung zugemessen wird. Das aber sind normale Entwicklungsverläufe und werden sich, in Abhängigkeit vom Lebensalter, insofern immer wieder bestätigen, als mit zunehmendem Alter der Verdienst steigt und die Bedürfnisse zwar nicht stagnieren, aber zum großen Teil schon befriedigt sind. Damit nehmen neue Bedürfnisse und Motive, z. B. nach der Schaffung von Neuem, stärker an Bedeutung zu. Unter letzterem wird allerdings nicht verstanden, etwas zu erfinden. Diesbezüglich fallen die Ergebnisse jährlich anders aus. In unserer neuesten Untersuchung "Wertebarmeter", die 1988 durchgeführt wurde, messen Werktätige dem Lebensziel "Erfindungen machen" nur zu 21 Prozent große Bedeutung bei. Unter "Neuerung schaffen" wird beispielsweise auch der Bau der Garage oder ähnliches verstanden. Die Lebenseinstellungen zur aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, insbesondere zum Leisten eines aktiven Beitrages für die Entwicklung der Gesellschaft, unterscheiden sich zwischen jüngeren und älteren Werktätigen stark signifikant.

Tab. 5: Ausgewählte Lebensziele, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das ist für mein Leben sehr wichtig und wichtig, in Klammern sehr wichtig, Angaben in Prozent

Lebenszielstellungen	18 bis 25 Jahre	über 50 Jahre
aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben	64 (15)	80 (34)!
aktiven Beitrag zur Entwicklung der Gesellschaft leisten	58 (13)	89 (45)!

Jugendliche messen diesen Lebenszielen nicht nur prozentual geringere Bedeutung bei, sondern Wertorientierungen und reales Handeln fallen zudem noch ziemlich deutlich auseinander. Während für 64 Prozent von ihnen die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben wichtig und sehr wichtig ist, leisten nur 48 Prozent tatsächlich gesellschaftliche Arbeit in den Massenorganisationen. Bei älteren Werktätigen ist die Diskrepanz fast nicht vorhanden - 89 Prozent zu 82 Prozent realer Teilnahme.

Die zunehmende Stabilisierung des Sozialverhaltens ist eine weitere Jugendbesonderheit, die durch diese Daten unterstützt wird. Die Einstellungen, Wertorientierungen und Anschauungen festigen sich mit steigendem Lebensalter, insbesondere durch die höhere Integration in die Gesellschaft, und determinieren nachhaltiger das reale Handeln, die Kommunikation im Alltag. Das Denken, Werten und Verhalten der Jugend wird im späteren Lebensverlauf zunehmend und stärker von den Werten, Normen und Inhalten der sozialistischen Gesellschaft bestimmt. Der Zusammenhang zwischen Einstellungen, auch Wertorientierungen einerseits und realem, im Alltag praktiziertem Verhalten andererseits, wird im höheren Jugendalter enger.⁹

Des weiteren ist zu vermuten, daß junge Leute politisch-gesellschaftlich orientierten Wertvorstellungen und Lebensprinzipien nicht die persönliche Bedeutsamkeit wie ältere Werktätige beimessen. Für sie sind solche Zielstellungen und -prinzipien offensichtlich wichtiger, die der Selbstverwirklichung im Beruf und der persönlichen Lebensgestaltung dienen. Diese Vermutung wird durch Ergebnisse der bereits erwähnten Leiterstudie im Vergleich zwischen jüngeren Leitern (22 bis 40 Jahre) und älteren Leitungskadern (41 bis 65 Jahre) bestätigt.

Tab. 6: Lebensprinzipien von jüngeren und älteren Leitern, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das ist für mein Leben sehr wichtig und wichtig, in Klammern sehr wichtig, Angaben in Prozent

Lebenszielstellungen	junge Leiter	ältere Leiter
Dingen auf den Grund gehen, Erklärungen suchen	88 (46)	<u>93 (56)</u>
engagierter Staatsbürger sein	85 (35)	<u>93 (46)</u>
nach festen politischen Prinzipien handeln	82 (39)	<u>92 (63)</u>
sein Leben selbständig und eigenverantwortlich gestalten	<u>83 (41)</u>	77 (35)
Denken und Handeln am M/L orientieren	71 (31)	<u>84 (43)</u>
hohen materiellen Wohlstand erreichen	<u>57 (11)</u>	49 (11)
Freuden des Lebens voll genießen	<u>55 (13)</u>	41 (8)
sehr gut verdienen	<u>52 (9)</u>	43 (10)

⁹ Vgl. dazu die Ausführungen im 1. Abschnitt des vorliegenden Forschungsberichtes

Der Vergleich zeigt, daß ältere Leiter politisch-gesellschaftlichen Lebenszielen zum Teil deutlich höhere Bedeutung beimessen als jüngere Leiter.

Die Erklärung dieses Ergebnisses ist schwierig. Hypothetisch können vor allem zwei Ursachen angenommen werden, die - abgesehen von der Ausübung einer Leitungsfunktion - auch für jüngere und ältere Werktätige allgemein zutreffend sein dürften.

E r s t e n s hat sicher die langjährige Ausübung von Leitungsfunktionen, das Treffen fachlicher Entscheidungen, das Tragen von Verantwortung nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere, die notwendige Berücksichtigung gesellschaftlicher Belange, eine Reihe von Erkenntnissen und Erfahrungen vermittelt, die die Ausprägung politisch-gesellschaftlicher Wertvorstellungen und Lebensprinzipien förderten. Insofern liegt hier ein Lern- und Entwicklungsprozeß insbesondere bei den älteren Leitern zugrunde, den die jüngeren objektiv noch nicht in dem Umfang realisieren konnten.

Z w e i t e n s ist das oben genannte Ergebnis nicht ausschließlich als kumulatives Erfahrungsergebnis zu werten. Es ist zu vermuten, daß hier auch Generationsunterschiede im Denken, Fühlen, Werten und Verhalten sichtbar werden als Ausdruck der Auseinandersetzung und Aneignung historisch unterschiedlicher materieller und ideeller Arbeits- und Lebensbedingungen. Das kann hier nicht ausführlich dargestellt werden. Nur soviel sei hervorgehoben: Die älteren Leiter sind in der Zeit von etwa 1950 bis Mitte der 60er Jahre aufgewachsen, haben oft ihre Funktion als Leiter in den 60er bis Mitte der 70er Jahre begonnen, eine Zeit, die im wesentlichen durch ein stürmisches Aufbautempo, durch die Schaffung der Grundlagen des Sozialismus gekennzeichnet war. Fragen der politischen Auseinandersetzung mit dem Klassengegner, insbesondere in der Außenpolitik und -wirtschaft, sowie des politischen Standpunktes standen in den 50er und 60er Jahren unverhüllter und unvermittelter in den politischen und ökonomischen Aufgaben, die die Leiter bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft selbst mit verantworten mußten. Daraus entwickelten sich zum Teil andere Wertmaßstäbe, Ansprüche und Lebenszielstellungen als unter den Bedingungen der Gestaltung

der entwickelten sozialistischen Gesellschaft, der Politik der Hauptaufgabe, der zunehmenden Intensivierung der ökonomischen Prozesse sowie der komplizierter gewordenen politischen und wirtschaftlichen Prozesse im Weltmaßstab, unter denen wiederum gerade jüngere Leiter, jüngere Werktätige insgesamt aufgewachsen sind.

Insgesamt bedarf diese These jedoch noch weiterer theoretischer und empirischer Analysen.

4. Die Einstellung von jung und alt zur Arbeit

In unserem Land sind alle Menschen im arbeitsfähigen Alter in die Gestaltung der gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse und in die Arbeitstätigkeit einbezogen. Insbesondere der jungen Generation wird als ein entscheidendes Prinzip der Jugendpolitik Vertrauen geschenkt und Verantwortung übertragen, damit sie kontinuierlich die Fähigkeiten zur künftigen Leitung und Gestaltung der gesellschaftlichen Entwicklung erwirbt. In allen Bereichen der Volkswirtschaft stehen die jungen Werktätigen ohne Einschränkung gleichberechtigt neben ihren älteren Kollegen. Sie lösen die gleichen Arbeitsaufgaben, tragen die gleiche Verantwortung für die Planerfüllung, für die Einhaltung der Qualitätskennziffern, die Material- und Energieökonomie sowie für die effektive Nutzung der Grundmittel. Diese konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen prägen entscheidend wesentliche Denk- und Verhaltensweisen der Werktätigen. Deshalb werden in einer ganzen Reihe von Einstellungen, Erwartungen, Interessen, Motiven und Handlungen im und zum Arbeitsprozeß, im und zum Betrieb keine oder zumindest nur geringe Altersabhängigkeiten sichtbar.

Tab. 7: Bedeutung folgender Merkmale für die Arbeit, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das ist für mich sehr wichtig/wichtig, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

In meiner Arbeit möchte ich	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
meine Kenntnisse und Fähigkeiten weitestgehend anwenden und erweitern	95	98	97	98	98
beruflich weiterkommen	83	78	75	79	75
Beitrag f. Frieden leisten	78	88	87	90	89
im Kollektiv geschätzt sein	94	92	88	93	96
was schaffen, was gebraucht wird	96	100	98	97	100
für Anstrengungen finanziell entlohnt werden	94	93	93	93	93
interessante und Freude bereitende Aufgaben haben	94	96	96	97	100
Kontakt zu anderen Menschen haben	94	92	91	94	94
Beitrag zur Stärkung der Gesellschaft leisten	80	80	85	90	93

Die Tabelle bestätigt, daß in vielen Bereichen die Motive und Einstellungen zur Arbeitstätigkeit zwischen jüngeren und älteren Werktätigen gleich sind, d. h. es werden übereinstimmende Urteile und Aussagen getroffen. Ausnahmen bilden auch hier wieder nur die politisch-gesellschaftlichen Fragestellungen:

- einen Beitrag für den Frieden leisten und
 - einen Beitrag zur Stärkung der Gesellschaft leisten,
- die zwischen Jüngeren und Älteren um ca. 11 bis 13 Prozentpunkte differieren. Deutlich ausgeprägt sind die Unterschiede insbesondere in der ersten Antwortposition - das ist für mich sehr wichtig -, die bei jüngeren und älteren Werktätigen um durchschnittlich sogar 30 Prozent auseinanderfallen. Das bestätigt erneut die im letzten Abschnitt aufgestellte These.

Eine nicht so deutliche Übereinstimmung der Aussagen läßt sich bezüglich der Arbeitsbedingungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsleistungen erkennen. Sie werden von jungen Leuten subjektiv unterschiedlich widerspiegelt. (Vgl. Tabelle 8)

Tab. 8: Arbeitsbedingungen, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Das trifft auf meine Arbeit sehr stark/stark zu, differenziert nach dem Lebensalter und Leitungstätigkeit, Angaben in Prozent

Arbeits- bedingungen	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre	Leiter m w
körperlich schwer durch Staub, Lärm, Hitze, Geruch erschwert	21	25	14	19	20	10 2
hektisch	43	41	30	30	31	22 5
nervlich belastend	33	45	43	52	48	66 43
abwechslungsreich	30	35	41	53	48	72 52
geistig anspruchsvoll	35	46	48	60	59	69 72
mit selbständigen Entscheidungsmöglich- keiten verbunden	51	45	49	55	61	71 71
	44	49	56	57	67	79 83

Jüngere Werktätige empfinden ihre Arbeitsbedingungen subjektiv durch Staub, Lärm, Hitze und Geruch stärker belastet als ältere. Hinsichtlich hektischer und nervlich belastender Ar-

beitsbedingungen geben sie geringere Beeinträchtigungen an. Das ist insbesondere dem Umstand geschuldet, daß Jugendliche psycho-nerval noch viel höher belastbar sind und die Umstände und Probleme, die auftreten können, weniger überschauen und einkalkulieren. Ältere Werktätige sind diesbezüglich sensibler, sie überbetonen teilweise sogar bestimmte, mögliche Einflußfaktoren.

Länger im Berufsleben stehende und damit ältere Werktätige bescheinigen ihrer Tätigkeit einen etwas höheren geistigen Anspruch als junge Leute, und sie ist deutlich mehr mit selbständigen Entscheidungsmöglichkeiten verbunden. Diese Aussagen dürften allerdings in der Praxis bestätigt werden, indem junge Leute erst dann selbständig Entscheidungen treffen können, wenn sie im Kollektiv und im Betrieb so integriert sind, daß ihnen Aufgaben übertragen werden, die ihnen diese Selbständigkeit ermöglichen. Laut der erwähnten Untersuchungen bei Hochschulkadern "SIS" wird das zunehmende Bestreben, eine Arbeit zu erhalten, die abwechslungsreich ist, persönliche Erfüllung verspricht und die Persönlichkeitsentwicklung insgesamt fördert, deutlich unterstrichen. Andererseits nimmt die Bereitschaft ab, jede beliebige Arbeit diszipliniert zu erfüllen, Pflichtbewußtsein als Ausdruck der Überzeugung, daß jede Tätigkeit, die der Gesellschaft von Nutzen ist, letztendlich auch dem einzelnen zugute kommt, hat bei jungen Menschen an Gewicht verloren.

Eng damit verbunden hat das Bestreben zugenommen, selbständig zu arbeiten und zu entscheiden, einen Handlungsspielraum zu haben, in den niemand hineinredet. Das Streben mitzureden, soziale Prozesse und Entscheidungen im Betrieb zu beeinflussen, eigene Interessen und Bedürfnisse einzubringen, hat sowohl bei jungen Hochschulabsolventen als auch bei jungen Arbeitern zugenommen.

An diese veränderten Bedürfnisse sollte angeknüpft werden.

Insbesondere die FDJ und die Staatliche Leitung können im Betrieb vielfältige Impulse zum Vertrautmachen, zur Identifizierung mit den Aufgaben und Anforderungen im Arbeitsprozeß, zum aktiven Engagement der Jugend bei ihrer Lösung geben. Dadurch können sich die Jugendlichen sowohl mit ihrer Tätigkeit besser identifizieren als auch im Arbeitsprozeß schneller inte-

griert werden. Zum Vergleich sind die Reflexionen der Leiter über ihre Tätigkeit interessant. Sie schätzen ihre Arbeit durch Umweltbedingungen weniger belastet ein. Deren Tätigkeit ist gegenüber Werkträgern ohne Leitungsfunktion abwechslungsreicher, geistig anspruchsvoller und mit größeren selbständigen Entscheidungsmöglichkeiten verbunden.

Die Leiter tragen für die Mobilisierung insbesondere der jungen Werkträgern eine große Verantwortung. Mit ihrem Engagement und ihrem Einsatz für das Kollektiv und den Betrieb setzen sie für alle Werkträgern entsprechende Maßstäbe, Orientierungsrichtlinien.

Tab. 9: Verantwortungsgefühl für die Arbeit, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Dafür fühle ich mich sehr stark/stark verantwortlich, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre	Leiter m	w
für die eigene Arbeit	97	99	99	99	100	100	100
für die Arbeit meines Kollektivs	<u>74</u>	83	88	89	<u>97</u>	98	100
für die Arbeit des gesamten Betriebes	<u>33</u>	46	50	61	<u>81</u>	68	47

In Beziehung der Verantwortung für die Arbeit des eigenen Kollektivs und vor allem hinsichtlich der Arbeit des gesamten Betriebes treten zwischen jüngeren und älteren Werkträgern gravierende Unterschiede auf. Für die Arbeit des Betriebes fühlen sich die 18- bis 25jährigen um 49 Prozent-Punkte weniger verantwortlich als die über 50jährigen Werkträgern. Zweifelslos sind für junge Werkträgern betriebliche Prozesse weniger konkret beurteilbar, fühlen sie sich auf Grund ihrer noch ungefestigten sozialen Position selbst im Arbeitskollektiv für betriebliche Aufgaben nicht kompetent. Das alles ist für diese Altersgruppe völlig normal, entbindet aber dennoch nicht von einem entsprechenden Verantwortungsgefühl für die Arbeit und Aufgaben des gesamten Betriebes. Dazu gehört auch, daß die

Planziele des Kollektivs und des Betriebes bekannt sind, so daß sich jeder in seinen betrieblichen Organismus einordnen kann.

Kenntnis der Planziele. Antwortpos. 1+2 zusammen: "Das Tab. 10: kenne ich sehr genau/im großen und ganzen." (in %)

	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
Planziele des Betriebes 1987	41	57	71	85	86
eigene Planaufgaben 1987	61	79	87	89	90
Stand der Planerfüllung des Arbeitskollektivs	68	83	88	89	89
w. t. Welthöchststand der Erzeugnisse des Betriebes	34	41	44	51	54

Auch hier wird ein deutliches Bild sichtbar. Die jungen Werktätigen haben den geringsten Überblick über die gestellten Ziele. Das betrifft sowohl die eigenen Planaufgaben, als auch den Erfüllungsstand des Kollektivplanes, ganz abgesehen von den Planzielen des Betriebes und die Kenntnis des wissenschaftlich-technischen Welthöchststandes der Erzeugnisse des Betriebes. Das alles ist jedoch nicht allein den Jugendlichen selbst anzulasten, sondern hierfür tragen sowohl die FDJ, als auch die Gewerkschaft und vor allem die staatlichen Leitungen Verantwortung. Die Informationsbasis wird von oben nach unten in der Leitungshierarchie immer geringer, viele Informationen kommen überhaupt nicht an den Jugendlichen. Außerdem kann er vieles nicht richtig beurteilen, kann sich selbst kaum in das eigene Kollektiv noch viel weniger in den betrieblichen Reproduktionsprozeß einordnen. Verbindungsglieder verschiedener Informationen fehlen ihm objektiv auf Grund seiner Stellung im Gesamtprozeß. Es fehlt der objektive Bezugsrahmen des Vergleichs zu anderen Werktätigen, also Leistungsvergleiche nicht nur im Kollektiv, sondern auch zwischen Einzelpersonen. Obgleich in gewissem Maße auch einzelnen jungen Werktätigen Gleichgültigkeit bescheinigt werden muß, Verantwortung tragen die Jugendlichen hierfür nicht allein.

Diese Ergebnisse sollten von den Leitungen in den Betrieben, vom Jugendverband und von der Gewerkschaft aufmerksam registriert und in der gesamten Leitungstätigkeit im Hinblick auf die Einbeziehung dieser Gruppen junger Werkstätiger in den betrieblichen Reproduktionsprozeß sorgfältig beachtet werden.

Des weiteren zeigen sich recht bemerkenswerte Spezifika in der Befriedigung über verschiedene Bedingungen der Arbeitstätigkeit bei den einzelnen Altersgruppen. Zu vielen Bedingungen äußern junge Werkstätige im Vergleich zu älteren eine geringere Zufriedenheit. Das betrifft sowohl die Arbeitsanforderungen, die Beziehungen zwischen Leiter und Kollektiv, überhaupt die Einbeziehung in Leitungsentscheidungen, die Arbeitszeitregelung als auch die Information über betriebliche Angelegenheiten sowie die Arbeitsorganisation. (Vgl. Tabelle 11)

Tab. 11: Bedingungen und deren Auswirkung auf die Arbeitsleistungen, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen:
Das wirkt auf mich fördernd/mehr fördernd als hemmend,
differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Bedingungen	18-25 Jahre	über 50 Jahre
Beziehungen im Kollektiv	91	94
die Arbeitsanforderungen	83	94
moralische Anerkennung der Leistung	80	86
Beziehung zwischen Leiter und Kollektiv	74	88
Einbeziehung in Leitungsentscheidungen	77	84
Arbeitszeitregelung	80	91
Information über betriebliche Angelegenheiten	75	86
materielle Anerkennung der Leistung	71	79
Arbeitsorganisation	66	80

Lediglich die Beziehungen im Arbeitskollektiv und die moralische sowie materielle Anerkennung der Leistung werden von jungen und älteren Werkstätigen in ihren Auswirkungen auf die eigenen Arbeitsleistungen in etwa gleich beurteilt.

Insgesamt urteilen Jugendliche über die Arbeitsbedingungen im Betrieb differenzierter als ältere Werktätige, legen teilweise kritischere Maßstäbe an und sind nicht in gleichem Maß wie die älteren über die entsprechenden Bedingungen und Möglichkeiten befriedigt. Auch das dürfte eine Jugendbesonderheit sein, insofern, als Jugendliche von ihrem Standpunkt aus Probleme und Mängel im Betrieb deutlicher sehen als ältere Werktätige. Letztere haben sich dem betrieblichen Arbeits- und Lebensprozeß so angepaßt, daß sie einige Dinge nicht mehr sehen, sich im Zuge der Routineprozesse vieles eingeschliffen hat, so daß sie auch Neuem gegenüber weniger aufgeschlossen sind.

Ergebnisse auch anderer Untersuchungen bestätigen immer wieder, daß für junge Werktätige der unteren Altersgruppen die sozialen Beziehungen im Arbeitskollektiv sowie ihr Verhältnis zu den Arbeitskollegen, besonders aber zu den unmittelbaren Vorgesetzten, dem Brigadier und Meister, außerordentlich wichtig sind. Ebenso haben Fragen der sozialen Integration in das Arbeitskollektiv, der Anerkennung ihrer Leistungen in der Arbeit, ihres Ansehens und sozialen Prestiges im Kollektiv ein größeres Gewicht als bei älteren Werktätigen. Auffällig ist auch die größere Zurückhaltung junger Werktätiger bei der Einbeziehung in Leitungs- und Planungsprozesse. Damit ist nicht in erster Linie die Bereitschaft zur Ausübung einer Leitungsfunktion gemeint, sondern der Grad der Mitbestimmung, der Meinungsäußerung bei bestimmten Entscheidungen. Besonders zurückhaltend sind junge Werktätige in Arbeitskollektiven mit einem breiten Altersspektrum. Sie messen ihren Gedanken, Ideen, Vorschlägen und Auffassungen in den meisten Fällen weniger Bedeutsamkeit bei als denen, die ältere Kollektivmitglieder äußern. Diese Einschätzung ist allerdings nicht unbegründet, weil in den Betrieben die Meinung eines 50jährigen, schon länger im betrieblichen Arbeitsprozeß stehenden, tatsächlich höher bewertet wird. Dadurch gibt es bei älteren Werktätigen auch die relativ häufig anzutreffende Selbstüberschätzung und das Gefühl, bei bedingter Abwesenheit unersetzbar zu sein. Gerade bei krankheitsbedingten oder dgl. Arbeitsausfällen Älterer sollte der Leiter junge Arbeiter und Arbeiterinnen besonders

stark einbeziehen, sollte Aufgaben übertragen, die sie unter "normalen" Bedingungen nicht realisieren müßten. Das schafft bei jungen Leuten das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, das Gefühl des Gebrauchtwerdens. Die höhere Verantwortungsübertragung an Jugendliche im Arbeitsprozeß ist ein entscheidender Aspekt zur Verbesserung des Verhältnisses zwischen Leiter und Mitarbeitern. Besonders junge weibliche Werkstätige geben häufiger als ihre männlichen Kollegen ein gespanntes Verhältnis zu ihrem Leiter an, messen sie doch den Kommunikationsbeziehungen auch zum unmittelbar Vorgesetzten besonders große Bedeutung bei.

Die richtige erzieherische Einflußnahme, die Art und Weise des Herangehens an die jungen Werkstätigen durch die staatlichen Leiter als auch durch die FDJ und Gewerkschaft, sind entscheidend für eine höhere Identifizierung der Jugend mit den Bedingungen ihrer Arbeit und ihres Lebens.

Die Unterschiede, die auch bezüglich der Arbeitsbedingungen auftreten, die Spezifika im Denken und Verhalten der verschiedenen Altersgruppen sind jedoch nicht einfach die Folge des biologisch bedingten Alterwerdens, sondern Ausdruck der unterschiedlichen Bedingungen und Anforderungen ihres realen Lebensprozesses und der zeitlichen Dauer ihrer bisherigen aktiven Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Umwelt. Nur von daher können sie erklärt, verallgemeinert und im Entwicklungs- und Erziehungsprozeß berücksichtigt werden.¹⁰

Daß sich jüngere Werkstätige hinsichtlich ihrer Arbeitsleistungen nicht wesentlich schlechter einschätzen als ihre älteren Kollegen, verdeutlicht die folgende Tabelle.

Tab. 12: Einschätzung der eigenen Arbeitsleistungen, Angaben in Prozent

Alter	Meine Arbeitsleistungen liegen:				
	weit über den Anfor- derungen	etwas über den Anfor- derungen	etwa im Soll	etwas un- ter den Anforder.	weit un- ter den Anforder.
18-25 Jahre	4	26	65	5	0
26-30 Jahre	7	34	56	2	1
31-40 Jahre	3	45	49	3	0
41-50 Jahre	9	56	32	2	1
über 50 Jahre	11	60	27	2	0

¹⁰ Nähere Ausführungen zu Besonderheiten im Arbeitsverhalten Jugendlicher finden sich in: Jugend konkret, a.a.O., S. 52 ff.

Mit steigendem Lebensalter werden die Arbeitsleistungen immer besser und zwar zugunsten der Leistungen, die über die normalen Anforderungen hinausgehen. So schätzen 30 Prozent der 18- bis 25jährigen Werktätigen, 48 Prozent der 31- bis 40jährigen und 71 Prozent der über 50jährigen ein, daß ihre Arbeitsleistungen weit bzw. etwas über den eigentlichen Anforderungen liegen. 5 Prozent der untersten Altersgruppen und 2 Prozent der ältesten Werktätigen können den gestellten Anforderungen nicht genügen. Die übergroße Mehrheit auch der jüngsten Kollektivmitglieder sind in der Lage, die Arbeitsaufgaben nicht nur schlechthin zu erfüllen, sondern sogar zu überbieten. Mit steigenden Fähigkeiten und Fertigkeiten, mit zunehmender Erfahrung und mit höherer Sicherheit insbesondere bei bestimmten Routinetätigkeiten werden die Arbeitsleistungen höher und gleichen sich allmählich denen der älteren Werktätigen an. Die Schere von 23 Prozent-Punkten, die zwischen jungen und älteren Kollektivmitgliedern besteht, hinsichtlich der Übererfüllung der Arbeitsaufgaben, verdeutlicht aber ebenso, daß insbesondere bei Jugendlichen im Betrieb es noch einige Reserven zur Leistungssteigerung gibt. Andere Untersuchungen belegen beispielsweise, daß über die Hälfte der 18- bis 30jährigen mehr leisten könnte, wenn von ihnen mehr gefordert würde.¹¹ Leistungsreserven bestehen besonders bei jungen Hoch- und Fachschulkadern, die nichtqualifikationsgerecht eingesetzt werden. Selbst Leiter der sozialistischen Wirtschaft geben - abhängig von der ausgeübten Funktion - vor allem vom Schwierigkeitsgrad der Arbeitsaufgaben her, Unterforderungen an. (30 Prozent der Abteilungsleiter, 25 Prozent der Meister, 41 Prozent der Jugendbrigadiere). Und auch hinsichtlich des Umfangs der Arbeitsaufgaben gibt es selbst bei Leitern noch Unterforderungen.

Ein Fazit dieser Ergebnisse, auf Altersbesonderheiten hinzuweisen, ist schwer zu ziehen. Das Wesentliche, was gesagt werden muß, ist, daß auf Grund geringerer berufspraktischer Kenntnisse und Erfahrungen die Arbeitsleistungen jüngerer Werktätiger notwendigerweise schlechter sein müssen als das bei über 20 Jahren im Berufsleben stehenden Werktätigen der Fall ist.

11 Vgl. Komplexstudie Leistung 1984 und Leistungsintervallstudie 1986, Zentralinstitut für Jugendforschung, Abteilung Arbeiterjugend

Dennoch ist bei Jugendlichen nicht zu übersehen, daß es teilweise auch Besonderheiten in der Weise gibt, die schwierigsten Aufgaben älteren Kollektivmitgliedern zu überlassen, schließlich werden sie dafür höher bezahlt etc. Andererseits sind die Anforderungen des Arbeitsprozesses differenziert in Form von physischer und psychischer Beanspruchung, so daß ältere Werktätige, zumindest über 60jährige, real nicht mehr alle Forderungen erfüllen dürften. Deshalb ist gerade hier zu fragen, ob die Angaben den tatsächlichen Arbeitsleistungen entsprechen oder ob es hier eine Höherbewertung, ein Akzeptanzproblem gibt?

Ältere haben auf Grund ihres historischen Anforderungsprofils und Werdeganges teilweise ein anderes Bewußtsein, bei Problemen eben dennoch alles möglich zu machen. Daraus kann aber sicherlich keine Altersbesonderheit der Jugend geschlußfolgert werden. Wichtig ist, daß junge Leute im Betrieb in alle gesellschaftlichen Prozesse einbezogen werden, ihnen Verantwortung übertragen und freie Handlungsräume ermöglicht werden, damit sie sehr schnell in der Lage sind, die Funktionen und Aufgaben der älteren Kollektivmitglieder zu übernehmen und zwar so, daß kein Produktionsrückgang erfolgt. Nur so kann die Gesellschaft dem hohen Anspruch der Jugend auf Selbständigkeit und soziale Anerkennung entsprechen. Jugend will respektiert, ernst genommen werden und reagiert auf autoritäres Verhalten Erwachsener ablehnend und empfindlich, vor allem dann, wenn ihre Ansprüche, Vorschläge, Ideen und Meinungen nicht ernst genommen werden. Dieses, unter den heutigen Jugendlichen stark ausgeprägte Bedürfnis nach Selbständigkeit und Anerkennung, ist ein beredter Ausdruck der Erziehung zu frühzeitiger Mitbestimmung und Mitverantwortung junger Menschen in unserem Land. Davon ausgehend ist zu berücksichtigen, daß die Jugend von ihrer Lebenslage her höhere Ansprüche an die Gesellschaft hat und kritischer ihre Meinung äußert. Deshalb bewerten junge Werktätige ihren Einfluß auf bestimmte Entscheidungen, ihre gesammelten Erfahrungen kritischer als die älteren Werktätigen, für die sich in den letzten 20 Jahren sehr viel verbessert hat.

Tab. 13: Erfahrungen, die ich gemacht habe,
nur Antwortposition 1 = ja, differenziert nach dem
Lebensalter, Angaben in Prozent

Erfahrungen	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
meine Arbeitsbedingungen verbessern sich	41	40	45	52	48
mit meiner Meinung habe ich Einfluß auf betrieb- liche Entscheidungen	18	25	33	49	54
mein Lebensstandard ver- bessert sich	60	70	66	71	78
hohe Arbeitsleistungen zahlen sich auch für mich persönlich aus	66	71	75	76	84
mit aktiver gesellschaft- licher Arbeit wird was verändert	50	54	63	70	78
mein Beitrag ist für Friedenserhaltung wichtig	64	72	75	84	93
ehrenamtliche gesell- schaftliche Arbeit wird anerkannt	47	57	60	68	68
FDJ vertritt Interessen der Jugend	67	57	52	55	68
FDJ-Versammlungen behan- deln offen aktuelle Fra- gen	61	54	39	38	40

Besonders auffällig sind die Differenzen zwischen jungen und älteren Werktätigen in Beziehung folgender Fragen:

- mit meiner Meinung habe ich Einfluß auf betriebliche Ent-
scheidungen
 - hohe Arbeitsleistungen zahlen sich auch für mich persöhn-
lich aus
 - mit aktiver gesellschaftlicher Arbeit wird was verändert
 - mein Beitrag ist für die Friedenserhaltung wichtig und
 - ehrenamtliche gesellschaftliche Arbeit wird anerkannt.
- Abgesehen davon, daß jüngere Leute im Vergleich zu älteren
auch quantitativ weniger gesellschaftliche Arbeit leisten¹²

¹² Vgl. diesbezüglich die Ausführungen im Abschnitt 5:
Gesellschaftliche Aktivitäten und Altersbesonderheiten

und weniger Funktionen diesbezüglich ausüben, haben erstere einen weitaus geringeren Einfluß auf betriebliche oder gesellschaftliche Prozesse. Das kann zweifach bedingt sein. Einmal empfinden junge Werktätige nicht nur subjektiv, daß ihre Meinung wenig gefragt ist, vor allem aber wenig zählt, sondern sie wird von vielen Werktätigen auch objektiv so beurteilt. Andererseits sind Jugendliche vielen Entwicklungen und Prozessen gegenüber zu ungeduldig, erwarten schnell Veränderungen und bewerten mögliche Einflüsse zu hoch. Ihr hohes Anspruchsniveau auf bestimmte Einflüsse wird durch ihre spezifische Mentalität geprägt, die häufiger als bei Erwachsenen durch Ungeduld, Unruhe und auf schnelle Erfolge gerichtet charakterisiert ist.

Demzufolge sind Jugendliche nicht nur in betriebliche sowie gesellschaftliche Prozesse häufiger und intensiver einzubeziehen, sondern ihnen muß höhere Verantwortung übertragen werden, und zwar solche Aufgaben, die echte Entscheidungen ermöglichen und erfordern. Nur so können Jugendliche erleben, wie ihr Einfluß Veränderungen bewirkt oder nicht. Dadurch ist letztlich auch nur das Vertrauen in die eigene Kraft zu stärken, in ihre Möglichkeiten zur Einflußnahme und ihr Gewicht auf bestimmte Entwicklungen.

Alles das kann aber nur dann Erfolg haben, wenn die gesellschaftlichen Aufgabenstellungen von der Spezifik des Kombimates, Betriebes oder des Arbeitskollektivs ausgehen und entsprechend der spezifischen Voraussetzungen jedes Jugendlichen, seiner Bildung, Qualifikation, des Alters, der Geschlechtszugehörigkeit, der Interessen und Motive, differenziert aufbereitet werden. Es sind hierbei die teilweise unterschiedlichen Ausgangspositionen in den Betrieben und Kollektiven zu beachten, Teil- und Zwischenzielstellungen mit speziellen Aufgaben zu erarbeiten, und es sind Mittel, Wege und Methoden ausfindig zu machen, um an die unterschiedlichen Interessen, Motive, Wünsche und Erwartungen der jungen Werktätigen anknüpfen zu können. Die gesellschaftlichen Zielstellungen und die dafür notwendigen Anstrengungen erfordern mehr denn je die bewußte Entscheidung und die aktive Mitwirkung und vor allem die Selbsterziehung der jungen Generation. Selbstverständ-

lich gibt es hier keinen Selbstlauf, sondern alle gesellschaftlichen und staatlichen Leiter, Funktionäre und Erzieher müssen unterstützen, beraten und letztendlich diese Prozesse in bestimmte Richtungen lenken.

5. Gesellschaftliche Aktivitäten und Altersbesonderheiten

Ebenso wie die Aktivitäten im Bereich der Arbeit, sind auch die gesellschaftlichen Initiativen Ausdruck der Mitbestimmung, der Teilhabe an den ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklungen der Werktätigen. Sie sind Spiegelbild der aktiven, tätigen Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Umwelt und verdeutlichen das Maß der Teilnahme der Werktätigen an der Leitung und Planung der Gesellschaft. Auch hierbei gilt es, sehr viele junge und ältere Werktätige einzubeziehen, ihnen Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse zu übertragen. Je mehr an den gesellschaftlichen Prozessen mitwirken, desto effektiver ist die Arbeit für den einzelnen als auch für die Gesellschaft.

Tabelle 14 vermittelt zunächst einen Überblick über die Beteiligung an gesellschaftlicher Arbeit.

Tab. 14: Ehrenamtliche gesellschaftliche Tätigkeit, Angaben in Prozent

	ja, innerhalb und außerhalb des Betriebes	ja, im Betrieb	ja, außer- halb des Betriebes	nein
18-25 Jahre	10	23	12	55
26-30 Jahre	22	29	10	39
31-40 Jahre	34	25	13	28
41-50 Jahre	48	25	7	20
über 50 Jahre	52	23	7	18

Die Bereitschaft zu gesellschaftlichen Aktivitäten ist sowohl zwischen den einzelnen Klassen und Schichten, als auch in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau und der konkreten Lebenslage durchaus differenziert. Insbesondere der Zusammenhang von hohen intellektuellen Fähigkeiten und hohem gesellschaftlichen Engagement ist sehr eng. Hierzu liegen zahlreiche und gesicherte Erkenntnisse verschiedener Untersuchungen vor.

Offenbar existieren Unterschiede nicht nur in Abhängigkeit vom intellektuellen Niveau, sondern auch vom Alter. So sind bei-

spielsweise 18- bis 25jährigen zu 55 Prozent nicht gesellschaftlich aktiv, bei den über 50jährigen sind es demgegenüber nur 18 Prozent. Somit steigt mit höherem Lebensalter die Aktivität bezüglich gesellschaftlicher Prozesse. Auch das ist ein Zeichen für steigende Integration in die Gesellschaft mit zunehmendem Alter. Andererseits ist nicht zu übersehen, daß Jugendliche gegenwärtig über ein geringes Interesse für gesellschaftliche Arbeiten verfügen. Teilweise bedingt durch schlechte Erfahrungen, die beispielsweise in der FDJ-Arbeit gesammelt werden, teilweise aber auch, weil viele Jugendliche denken, daß mit ihrer Arbeit nur ein geringer Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung geleistet wird. Letzteres ist zusätzlich bedingt durch die teilweise geringe Würdigung und Achtung dieser Arbeit durch die öffentliche Meinung.

Generell sind die gesellschaftlichen Aktivitäten im Betrieb doppelt so hoch wie außerhalb, sie erstrecken sich hier vor allem auf den Wohnbezirk, die Schule oder auf andere Gremien. Diesbezüglich gibt es auch zwischen jung und alt keine Unterschiede. Überdenkenswert erscheint, daß die gesellschaftliche Arbeit zur Funktionsausübung im Betrieb fast ausschließlich während der Arbeitszeit realisiert wird. Unsere Untersuchungen bestätigen diese Tatsache, indem beispielsweise die staatlichen Leiter, vor allem die Vertreter der höheren Leitungsebenen, durchschnittlich 54 Minuten für gesellschaftliche Aktivitäten pro Arbeitstag verausgaben (vgl. dazu den bereits erwähnten Leiterbericht). Hier gibt es ein hohes Maß an Routineprozessen, die sich eingeschliffen haben, deren Effektivität es aber auch zu überdenken gilt insofern, ob viele Dinge mit einem so hohen Zeitaufwand realisiert werden müssen oder ob nicht alternative Lösungen möglich sind.

Interessant sind die Gründe, die Motive der Arbeiter, Angestellten und Angehörigen der Intelligenz, weshalb sie gesellschaftliche Arbeit leisten.

Tab. 15: Gründe für das Leisten gesellschaftlicher Arbeit, Antwortpositionen 1 und 2 zusammen: Dieser Grund ist für mich sehr wichtig/wichtig, differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Gründe:	18-25 Jahre	31-40 Jahre	über 50 Jahre
weil ich an gesellschaftlicher Entwicklung aktiv teilnehmen möchte	65	79	90
weil ich damit was für den Frieden tun kann	68	69	87
weil mir es Freude macht	73	67	82
weil mir Kontakte zu vielen Menschen wichtig sind	71	67	71
weil ich durch meine Tätigkeit etwas verändern kann	58	68	81
weil das, was ich mache, getan werden muß	45	62	78
weil man mich von der Notwendigkeit solcher Arbeit überzeugt hat	38	46	51
weil dadurch meine berufliche Entwicklung gefördert wird	38	30	31
weil das mein Ansehen bei Freunden/Kollegen erhöht	24	13	28
weil mich meine Arbeit nicht ausfüllt	16	8	22

Auch hierbei treten gravierende Altersunterschiede zwischen jungen und älteren Werktätigen auf. Die Beweggründe sind vor allem von der Wichtigkeit unterschiedlich. Die Häufigkeiten, die auf die einzelnen Motive entfallen, sind bei Jugendlichen generell niedriger. Während bei den in der Rangfolge letztgenannten Beweggründen für gesellschaftliche Arbeit keine gravierenden Unterschiede zwischen den 18- und 50jährigen auftreten, existieren bei allen anderen Motiven, außer der Wichtigkeit von Kontakten zu vielen Menschen, doch beträchtliche Unterschiede. Die größten Differenzen treten in folgender Richtung auf:

- weil das, was ich mache, getan werden muß (33 Prozent-Punkte)
- ich an der gesellschaftlichen Entwicklung aktiv teilnehmen möchte (25 Prozent-Punkte).

Vor allem die älteren Werktätigen sind von der Notwendigkeit gesellschaftlicher Arbeit überzeugt, und sie sind auch diejenigen, die aus dieser Erkenntnis heraus häufiger Funktionen bekleiden. Ihnen bereitet gesellschaftliche Tätigkeit auch mehr Freude als Jugendlichen.

Hervorzuheben ist auch hier wieder das geringere Interesse auf politisch-ideologischem Gebiet der jungen Kollektivmitglieder. Sie haben von vornherein weniger Interesse, am gesellschaftlichen Leben und an der gesellschaftlichen Entwicklung teilzunehmen. Warum gerade bei jungen Menschen ein recht weit verbreitetes Desinteresse diesbezüglich existiert, basiert sicher auf mehreren Ursachen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß das Sozialverhalten von der sozialen Situation des einzelnen abhängig ist. Insofern fordert die aktive Kommunikation des Jugendlichen mit seiner Gesellschaft, seiner gesellschaftlichen Umwelt mit immer größerem Nachdruck ein stabiles, an den Normen und Werten der Gesellschaft orientiertes Sozialverhalten. Der Zusammenhang zwischen den Wertorientierungen einerseits und realem, im Alltag praktiziertem Sozialverhalten andererseits, wird mit zunehmendem Alter immer enger. Deshalb sind die Einstellungen der Älteren z. B. zur gesellschaftlichen Arbeit insgesamt, von einer größeren und festeren Integration in die Gesellschaft charakterisiert. Hinzu kommt, daß junge Werktätige ihren Platz, ihre Funktion im betrieblichen sowie gesellschaftlichen Prozeß erst finden müssen. Eine Vielzahl von Ereignissen, auch bezüglich der persönlichen Lebensgestaltung, ist noch nicht endgültig abschätzbar. Insofern ist die Lebensplanung im Jugendalter schwieriger, ganz abgesehen von den größeren zeitlichen Belastungen, vor allem der 20- bis 30jährigen, durch Familie, Kinder usw., die die Notwendigkeit gesellschaftlicher Verpflichtungen relativ zurückdrängen. Es sind aber auch soziale Erfahrungen, die bisher gesammelt wurden, die nicht immer ein höheres gesellschaftliches Aktivitätsbedürfnis befördern.

Aus all diesen Gründen verwundert auch nicht, daß junge Werktätige ihren Beitrag durch gesellschaftliche Tätigkeit generell kleiner einschätzen. So stimmen nur 68 Prozent von ihnen zu, gegenüber 87 Prozent der älteren Werktätigen, sie könnten

mit gesellschaftlicher Arbeit einen Beitrag für den Frieden leisten. Etwa gleiche Differenzierungen finden sich in der Zustimmung, daß durch die Tätigkeit des einzelnen etwas verändert werden kann. Der Widerspruch zwischen einem hohen persönlichen Anspruchsniveau der Jugend und dem geringen Vertrauen in die eigene Kraft, zeigt sich in diesen letztgenannten Positionen erneut deutlich.

Schlußfolgernd müssen zwei Probleme bei unseren jungen Leuten konstatiert werden:

1. Das Interesse an fast allen Formen gesellschaftlicher Arbeit und Aktivität ist niedriger als bei älteren Werktätigen.
2. Der Glaube in die eigenen Fähigkeiten, die Kraft, persönlich etwas verändern zu können, ist bei jungen Leuten geringer.

Diese beiden Aspekte werden in der folgenden Übersicht erneut klar bestätigt.

Tab. 16: Aktivitäten

1 = ja, diese realisiere ich

2 = nein, daran habe ich auch kein Interesse

differenziert nach dem Lebensalter, Angaben in Prozent

Aktivitäten	18-25 Jahre	31-40 Jahre	über 50 Jahre
gesellschaftliche Arbeit in Massenorganisationen	<u>1/2</u> 48/26	<u>1/2</u> 76/ 9	<u>1/2</u> 82/ 7
Mitarbeit in ZV/Kampf- gruppe etc.	14/49	43/31	55/10
Teilnahme an politischen Lehr- gängen (Parteilehrjahr, FDJ- Studienjahr etc.)	39/39	63/19	72/10
Teilnahme an politischen Friedensdemonstrationen	37/28	56/14	67/10
Teilnahme an religiösen Friedensaktivitäten	6/46	3/43	7/41
Teilnahme an Sonderschichten/ Arbeitseinsätzen	56/21	78/10	80/ 8
Teilnahme an MMM-/ Neuererbewegung	39/15	55/10	49/ 9
Mitarbeit in einer Partei	15/55	30/33	48/16

Die Tabelle verweist deutlich auf das bisher Gesagte. 18- bis 25jährige unterscheiden sich bei nahezu allen gesellschaftlichen Aktivitäten sowohl von der Teilnahme als auch vom Interesse her von älteren Werktätigen. Einzige Ausnahme bilden die etwa gleichen Bedürfnisse, an religiösen Friedensaktivitäten teilzunehmen. Auf allen anderen Ebenen, sei es nun auf gesellschaftlichem Gebiet, bei Sonderschichten auf betrieblicher Ebene oder auch bezüglich der Mitarbeit in der Kampfgruppe, gibt es teilweise sogar beträchtliche Unterschiede zwischen jung und alt. Das Desinteresse der Jugendlichen an den verschiedenen Aktivitäten ist um ein Vielfaches stärker ausgeprägt als bei Älteren. Am größten ist es hinsichtlich der Mitarbeit in einer Partei sowie der Zivilverteidigung oder der Kampfgruppe ausgeprägt. Ebenfalls uninteressiert sind über ein Drittel junger Leute am Parteilehrjahr bzw. FDJ-Studienjahr. Ihre Erfahrungen gerade auf diesem Gebiet sind oftmals nicht die besten. Wenig interessierende Themen, unzureichend lebendige und wirksame Gestaltung, nicht den Bedürfnissen entsprechende Anleitungen sowie wenig fähige Seminarleiter sind nur einige Gründe für das recht hoch entwickelte Desinteresse. Ein Viertel ist an politischen Friedensdemonstrationen und auch an gesellschaftlicher Arbeit in den verschiedenen Massenorganisationen uninteressiert. Demgegenüber sind es nur durchschnittlich 10 Prozent der älteren Werktätigen, die an den genannten Aktivitäten kein Interesse bekunden.

Ebenso gravierend sind die Unterschiede im tatsächlichen Realverhalten. Nur 56 Prozent der jungen Leute nehmen an Sonderschichten oder Arbeitseinsätzen teil gegenüber 80 Prozent der älteren Kollegen. Selbst in der MMM- und Neuererbewegung sind Ältere aktiver. Dieses Ergebnis ist so zu interpretieren, daß Ältere sowohl häufiger, also aktiver als auch mit höherem Nutzen in der Neuererarbeit der Betriebe tätig sind und die Neuererarbeit mit der MMM-Tätigkeit zusammen erfaßt wurde. Ältere Werktätige sind aber auch bei MMM-Exponaten häufiger die Anregenden, die Stimulierenden und beeinflussen zu einem entscheidenden Teil den Erfolg bei der Realisierung solcher Aktivitäten.

Des weiteren ist die Diskussionshäufigkeit vor allem bei politischen Fragen größer (Tabelle 17).

Tab. 17: Diskussionshäufigkeit politischer Fragen,
Positionen 1 und 2 zusammen: Ich diskutiere sehr oft/
oft, differenziert nach dem Lebensalter,
Angaben in Prozent

Diskussionen:	18-25 Jahre	26-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
im Arbeitskollektiv	<u>48</u>	64	73	79	<u>87</u>
im Kreise der eigenen Familie	<u>47</u>	45	63	71	<u>73</u>
im engen Freundeskreis	38	43	42	46	43
im FDJ-/Gewerkschafts- kollektiv	40	42	46	48	60

Diese Ergebnisse verweisen insgesamt auf eine geringere Identifikation der Jugend mit gesellschaftlichen Prozessen, auf eine weniger feste Integration in diese und auf relativ hohes Desinteresse an der gesellschaftlichen Entwicklung. Da sich diese geminderte Aktivität auf verschiedene Gebiete und Ebenen bezieht, ist anzunehmen, daß mit zunehmendem Alter und damit höherer Sozialisation sowohl das Interesse als auch die reale Aktivität wächst. Dieser Entwicklungsprozeß ergibt sich aus der weiter anwachsenden Kenntnisbasis, aus zunehmender ideologischer Reife, die durch alle Formen der organisierten Bildung und Weiterbildung weiter stabilisiert werden.

Dieser Prozeß vollzieht sich allerdings nicht automatisch, sondern er muß bewußt gelenkt und geleitet werden. Dabei wachsen die mit den objektiven gesellschaftlichen Veränderungen verbundenen Herausforderungen und Anforderungen an die Jugend. Sie prägen die Entwicklung junger Menschen und erhöhen ihre Verantwortung für den Fortschritt der Gesellschaft. Die Gesellschafts- und Wirtschaftsstrategie und die damit verbundenen Prozesse und Aufgaben stellen Richtpunkte dar, an denen sich gesellschaftliche Erfordernisse und individuelle Interessen und Bedürfnisse junger Menschen begegnen, die ihnen ins Bewußtsein rücken, daß ihre Lebensaufgabe in der aktiven Teilnahme an der Gestaltung der Gesellschaft besteht. Damit es eine Verbindung zwischen den Lebensplänen der Jugend mit den Grundprozessen der gesellschaftlichen Entwicklung gibt, müs-

sen ihr Räume gesellschaftlicher Betätigung und persönlicher Bewährung gegeben werden. Dafür tragen alle staatlichen Leitungen ebenso wie die FDJ- und Gewerkschaftsleitungen die volle Verantwortung, die auch auf Grundlage der empirischen Ergebnisbefunde ernst zu nehmen ist.

6. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen für die Arbeit mit der Jugend

1. Jugendspezifische Besonderheiten verstehen wir als Denk- und Verhaltensweisen, Einstellungen, Motive oder Interessen, die im Bereich des Jugendalters, also von 14 bis 25 Jahren, gehäuft und besonders deutlich auftreten. Damit ist nicht gesagt, daß sie in anderen Altersabschnitten oder bei Älteren nicht auftreten.
2. Bestimmte Fähigkeiten, Kenntnisse, Leistungen oder auch körperliche Entwicklungen entwickeln sich nicht gesetzmäßig in Abhängigkeit vom Alter, d. h. es sind nicht primär Altersbesonderheiten. Sie sind vorrangig das Ergebnis der aktiven Tätigkeit des Menschen, seiner Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Umwelt. Beobachtbare Zusammenhänge zwischen dem Lebensalter und bestimmten leistungs- und entwicklungsspezifischen Besonderheiten sind primär gesellschaftlich vermittelt, existieren nur unter bestimmten konkret historischen Bedingungen und sind nur sekundär biologisch bedingt.
3. Einflußfaktoren auf die konkret herausgebildeten Denk- und Verhaltensweisen von jungen und älteren Menschen sind die soziale Lebenslage, das Bildungs- und Qualifikationsniveau, die soziale Herkunft, die Klassen- bzw. Schichtzugehörigkeit, das Geschlecht, auch der sozial-kulturelle Bereich und vieles andere mehr. Auf Grundlage der gesellschaftlichen Veränderungs- und Entwicklungsprozesse unterliegen diese Denk- und Verhaltensweisen ständigen historischen Wandlungen. Sie sind unter dem Bedingungsgefüge beispielsweise der 80er Jahre anders ausgeprägt und entwickelt, als in den 50er und 60er Jahren.
4. Daraus resultiert, daß die interindividuellen und intra-individuellen Unterschiede, die auftreten, in allen Altersphasen, nicht nur im Jugendalter, sehr groß sind. Sie sind im Durchschnitt sogar stärker ausgeprägt als die zwischen verschiedenen, durch mehrere Jahre getrennten Altersstufen.

5. Die dem Forschungsbericht zugrunde liegenden Ergebnisse beziehen sich auf zwei Studien, in die jüngere und ältere Angehörige verschiedener Klassen und Schichten einbezogen waren, die Leiterstudie und die Studie "Frieden 1987". Hinsichtlich der Jugendbesonderheiten können folgende Schlußfolgerungen gezogen werden:

5.1. Wertorientierungen, wie

- Liebe und Familienglück
- gesundheitliches Wohlergehen
- die offene und ehrliche Meinungsäußerung
- Disziplin und Zuverlässigkeit und
- im Beruf etwas zu leisten

sind bei jungen und älteren Menschen gleichermaßen außerordentlich hoch ausgeprägt. Sie sind bei den 18- bis über 50jährigen durchschnittlich für 92- bis 100 Prozent sehr wichtig bzw. wichtig für ihr Leben.

5.2. Für junge Leute, insbesondere im Altersbereich von 18 bis 30 Jahren, ist das Lebensziel - ein vielseitiges und abwechslungsreiches Leben zu führen -, besonders wichtig. Dieses Bestreben wird bei Jugendlichen in einem hohen Aktivitätsbedürfnis sichtbar, was entsprechend gelenkt werden muß, in größerer Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem, auch in höherer Flexibilität, Mobilität und rascher Kontaktaufnahme. Vielseitige informelle Freizeittreffs, Reise- und Abenteuerlust, "Action" sind Ausdruck dieser Jugendbesonderheit.

5.3. Jugendliche, auch wie in einer speziellen Untersuchung nachgewiesen wurde, junge Leiter, messen politisch-gesellschaftlichen Lebenszielstellungen deutlich geringere Bedeutung bei als Ältere. Solche Ziele wie - die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben oder - einen aktiven Beitrag für die Entwicklung der Gesellschaft leisten oder auch zur Friedenssicherung, haben durchschnittlich für 60 Prozent der jüngeren, aber für 90 Prozent der älteren Werktätigen für ihr Leben Bedeutung, wobei zudem noch die höchste Ausprägung viel stärker von den über 50jährigen gewählt wird. Das ist Ausdruck von spezifischen Jugendbesonderheiten:

- mit zunehmendem Alter kann Sozialverhalten kognitiv besser begründet werden, Grundlage dafür ist anwachsende Kenntnisbasis
- Wertorientierungen und reales Verhalten fallen im Jugendalter teilweise recht stark auseinander
- Wertorientierungen sind noch stark von situativen Bedingungen und affektiven Stimmungen abhängig
- die bewußte Verhaltenssteuerung ist bei Jüngeren geringer ausgeprägt.

Dennoch ist nicht erwiesen, ob das letztendlich wirklich nur Jugendbesonderheiten sind oder ob es sich hierbei auf Grund unterschiedlicher gesellschaftlicher Entwicklungsbedingungen auch um generative Differenzen handelt. Dieses Ergebnis bedarf weiterer theoretischer und praktischer Untersuchungen.

5.4. Das Verhältnis von jüngeren und älteren Werktätigen zur Arbeit ist unterschiedlich ausgeprägt.

Jugendliche führen im Vergleich zu älteren Werktätigen weniger abwechslungsreiche, geistig anspruchslosere und mit weniger selbständigen Entscheidungsmöglichkeiten verbundene Tätigkeiten aus. Das Verantwortungsgefühl insbesondere für die Arbeit des eigenen Kollektivs und vor allem für die des gesamten Betriebes ist wesentlich geringer als bei länger im Berufsleben stehenden Werktätigen. Sie messen den verschiedenen Arbeitsbedingungen (Beziehungen zum Kollektiv, zum Leiter, moralische und materielle Anerkennung, Arbeitszeitregelung, Informationen etc.) in deren Wirkungen auf ihre Arbeitsleistungen geringere Bedeutung bei.

Junge Werktätige erbringen zu 30 Prozent Arbeitsleistungen, die über den Plananforderungen liegen, bei älteren Werktätigen sind es 71 Prozent.

Die Ergebnisse verdeutlichen eine weitere Jugendbesonderheit: Je jünger und je geringer die praktische Berufserfahrung, desto geringer ist die Identifizierung mit der eigenen Tätigkeit und zugleich die Integration in betriebliche sowie gesellschaftliche Prozesse insgesamt.

Diese Zusammenhänge sind das Produkt des Hineinwachsens der Jugendlichen in die Gesellschaft. Sie ergeben sich aus der

aktiven Kommunikation der jungen Menschen mit ihrer gesellschaftlichen Umwelt, die mit immer größerem Nachdruck von ihnen ein stabiles, an den Normen und Werten der Gesellschaft orientiertes Sozial- und Arbeitsverhalten fordert.

5.5. Ebenso wie die Aktivitäten und das Engagement in der Arbeitstätigkeit, sind die gesellschaftlichen Initiativen - Ausdruck der demokratischen Mitbestimmung, der Teilhabe an den ökonomischen, technischen, sozialen also gesellschaftlichen Entwicklungen der Werktätigen. Junge Arbeiter, Angestellte oder auch Angehörige der Intelligenz äußern nicht nur ein geringeres Interesse an gesellschaftlicher Tätigkeit, sondern sie sind auch im Realverhalten deutlich inaktiver. 55 Prozent von ihnen leisten keinerlei gesellschaftliche Arbeit. Auch hier muß auf eine geringere Identifikation der Jugend mit gesellschaftlichen Entwicklungen, auf eine weniger feste Integration in die Gesellschaft verwiesen werden. Da sich diese geminderte Aktivität auf verschiedene Ebenen - Arbeitsverhalten, Gesellschafts- und Sozialverhalten - bezieht, ist anzunehmen, daß mit zunehmendem Alter, insbesondere mit höherer Sozialisation, ein Anwachsen des Interesses und des Realverhaltens sich vollzieht.

Insgesamt beurteilen junge Werktätige alle Prozesse und Entwicklungen kritischer, ihre Einschätzungen sind widersprüchlicher und weniger dynamisch. Jüngere Werktätige reagieren auf bestimmte, von ihnen negativ bewertete Sachverhalte oft spontaner und impulsiver, neigen auch eher zu extremen Positionen - Entweder-Oder - und sind insgesamt weniger kompromißbereit.

5.6. Diese Besonderheiten, die im jugendlichen Verhalten zu finden sind und sich unter den gegenwärtigen Bedingungen der 80er Jahre zeigen, müssen von den staatlichen Leitungen, den FDJ-, Partei- und Gewerkschaftsleitungen bewußt aufgenommen und entsprechend den Anforderungen gelenkt und geleitet werden. Der Prozeß des Hineinwachsens der jungen Generation in die Gesellschaft vollzieht sich nicht automatisch, sondern muß bewußt gesteuert werden und zwar in Richtung einer für jung

und alt gleichermaßen lebenswerten Zukunft. Dabei, und das weisen auch die dem Forschungsbericht zugrunde liegenden Ergebnisse nach, ist es von besonderer Bedeutung, daß die Bereitschaft und das Engagement der Jugend für die Gesellschaft wesentlich vom Grad der notwendigen Aktivität und der Kontinuität der Einbeziehung in die Aufgabenlösungen mitbestimmt werden. Formale Einbeziehung sowie formale, schematische Mitbestimmung, die jungen Werktätigen in Betrieb und Gesellschaft zuteil werden, bedingen Desinteresse, Lustlosigkeit und geringes Engagement. Junge Leute benötigen das Gefühl des Gebrauchtwerdens, der Selbstbestätigung und -verwirklichung, das Gefühl, daß auch ihre Meinung im Betrieb und in der Gesellschaft etwas zählt. Die Jugend der 80er Jahre ist eine hoch gebildete Jugend, die ihr Bildungsprofil auch wirksam einsetzen will, die wirkliche Bewährungschancen braucht. Zu welchen Leistungen bei richtiger Einbeziehung, Lenkung und Leitung junge Menschen in der Lage sind, zeigen die vielfältigsten Initiativen, nicht nur in der ökonomischen Sphäre. Ehrliche und ungeschminkte Abrechnung und Kontrolle der Arbeit des Jugendlichen und aller anderen Werktätigen ermöglichen eine höhere Identifikation mit den gesellschaftlichen Zielen und eine festere Integration in die Gesellschaft. So kann auch die Jugend ihren Platz im gesellschaftlichen Prozeß, ihre gesellschaftliche Stellung und Funktion finden, kann sie ihren unverwechselbaren Beitrag zum Wachstum und Wohlstand leisten.